

АНАЛИТИЧЕСКИЙ МАТЕРИАЛ ПО ПРОБЛЕМЕ

Аналитический материал по проблеме подготовлен для
Второго совещания Глобальной комиссии по будущему сферы труда
в Международном бюро труда, Женева, Швейцария
15-17 февраля 2018 года

**Кластер 3: Технология для социального, экологического
и экономического развития**

#5

Качество рабочего места в платформенной экономике

Создание Глобальной комиссии по вопросам будущего сферы труда в августе 2017 года ознаменовало собой начало второго этапа реализации инициативы столетия МОТ, касающейся будущего сферы труда. Шесть тематических групп служат основой для дальнейших прений в Глобальной комиссии. В них затрагиваются главные вопросы, которые необходимо обсудить, чтобы будущая сфера труда обеспечивала стабильность, равенство и процветание. По каждой из предложенных групп был подготовлен ряд аналитических материалов. Они призваны стимулировать обсуждение отдельных вопросов, представленных в разных тематических группах. Сами тематические группы не обязательно связаны со структурой заключительного доклада.

Список аналитических материалов

Группа 1. Роль труда в жизни отдельных лиц и всего общества

№ 1. Отдельные лица, труд и общество

№ 2. Положение и чаяния молодёжи

Группа 2. Преодоление глубоко укоренившегося во всём мире неравенства женщин в трудовой сфере

№ 3. Развитие услуг по уходу в целях формирования инклюзивных рынков труда и обеспечения гендерного равенства

№ 4. Расширение прав и возможностей женщин в неформальной экономике

Группа 3. Технологии социального, экологического и экономического развития

№ 5. Качество рабочих мест в экономике цифровых платформ

№ 6. Влияние технологии на качество и количество рабочих мест

Группа 4. Руководство преобразованиями на каждом этапе обучения

№ 7. Переходные периоды на протяжении всего жизненного цикла

№ 8. Политика и системы профессиональной подготовки будущей рабочей силы

Группа 5. Новые подходы к обеспечению роста и развития

№ 9. Новые модели бизнеса в интересах инклюзивного роста

№ 10. Глобальные производственно-сбытовые системы в интересах инклюзивного и стабильного будущего

Группа 6. Будущее регулирование сферы труда

№ 11. Новые направления в регулировании сферы труда

№ 12. Инновационные подходы к обеспечению всеобщей социальной защиты в будущей сфере труда

Введение

«Платформенная экономика» появилась в начале 2000-х годов вместе с расширением использования интернета, предоставляя возможности для производства и доставки целого ряда услуг, обеспечиваемых через интернет-рынки (платформы). Цифровые платформы труда принимают различные формы, хотя полезно проводить различие между *трудом с множеством исполнителей* (crowdwork) и *трудом по требованию через приложения* (De Stefano, 2016). *Труд с множеством исполнителей* обычно относится к действиям или услугам, которые выполняются в онлайн-режиме, независимо от местоположения. Если некоторые из этих видов работ требуют перемещения труда из автономной среды в онлайн-экономику, то в других случаях они представляют собой новые задачи, которые обеспечивают бесперебойное функционирование веб-отраслей, такие как модерация контента на сайтах социальных сетей, каталогизация онлайн-продуктов и перезапись видеоматериалов на YouTube. *Труд по требованию через приложения* относится к физическим действиям или услугам, которые выполняются локально; типичные виды деятельности включают транспортировку, доставку и бытовые услуги. В этих случаях приложение используется для обеспечения баланса между спросом на рабочую силу и ее предложением, как правило, в пределах какой-либо географически определенной области.

В то время как занятость на цифровых платформах труда остается небольшой - оценки варьируются от 0,5 процента рабочей силы в Соединенных Штатах Америки (Farrell and Greig, 2016 год) до 5 процентов в Европе¹ (Европейский парламент, 2017 год) - ожидается, что в будущем цифровая занятость будет расширяться, так как все больше рабочих мест или задач будут перемещаться из автономной сферы труда в онлайн-экономику. Кроме того, правительства некоторых развивающихся стран, включая Малайзию и Нигерию, уже приняли стратегии поощрения своих работников к использованию цифрового труда (Graham et al., 2017). Однако мало что известно о качестве рабочих мест, создаваемых в платформенной экономике.

В этом аналитическом материале содержится краткое изложение сведений из некоторых существующих работ прикладного характера о качестве рабочих мест в платформенной экономике, в частности, на платформах с множеством исполнителей, которые опираются на опросы MOT, проводимые среди работников этой сферы, и на обзор существующей литературы.

Ключевые выводы

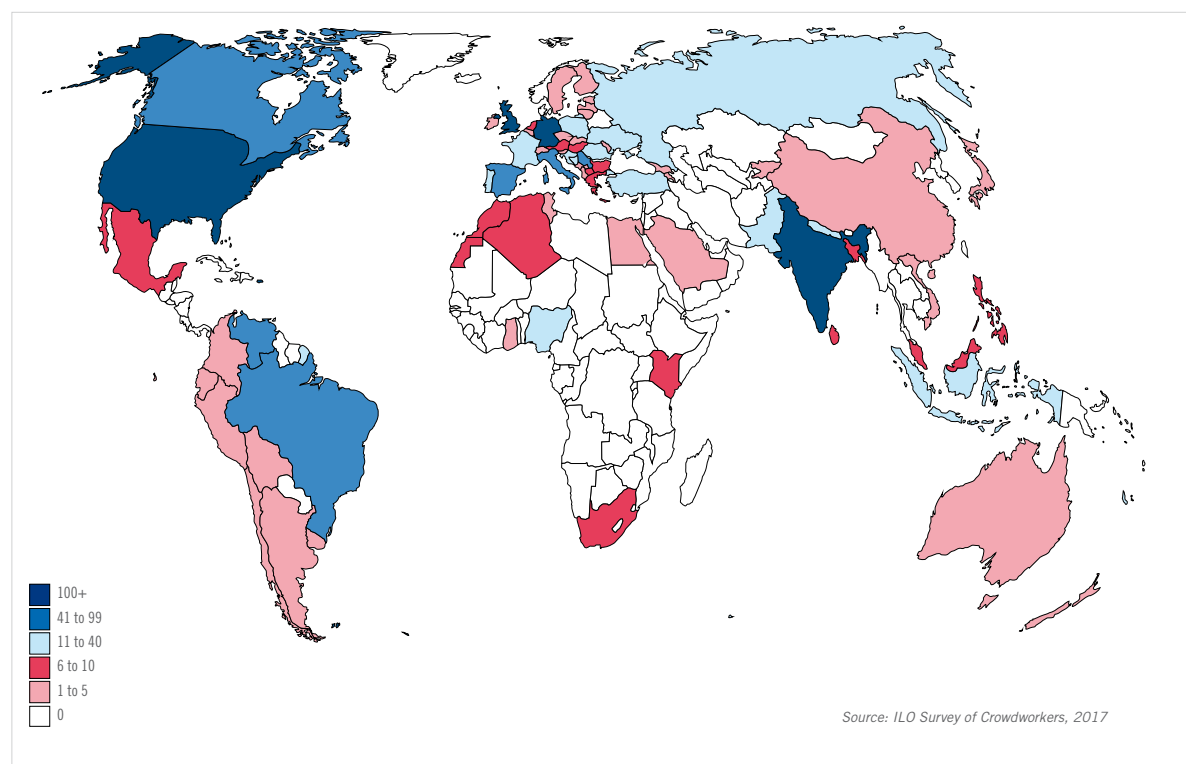
Предприятия цифровой экономики, работающие в онлайн-режиме, выполняют функции посредников между поставщиками услуг и клиентами в целях выполнения работ или оказания услуг. Таким образом, в этих отношениях обычно есть три стороны: постановщик задачи (часто называемый клиентом или заказчиком), посредник (платформа) и работники. В то время как между платформами цифрового труда существуют значительные различия, все они выполняют три конкретные функции: (1) обеспечение соответствия работников спросу; (2) предоставление общего набора инструментов и

¹ В исследовании Европейского парламента применяется более широкое определение и установлено, что «от 1 до 5 процентов взрослого населения в ЕС в свое время участвовало в оплачиваемой работе в платформенной экономике» (European Parliament, 2017, с. 38).

услуг, которые позволяют выполнять работу в обмен на компенсацию; и (3) установление правил управления, при которых хорошие участники вознаграждаются, а плохое поведение не поощряется (Choudary, готовится к изданию). Цифровые платформы отличаются своей архитектурой, причем некоторые предлагают обмен трудом, который характеризуется высоким уровнем взаимозаменяемости или стандартизации (такие платформы, как Uber или CrowdFlower), в то время как другие предоставляют пространство для работников, чтобы развивать более специализированные услуги и формировать сеть (см., например, Toptal). Таким образом, архитектура платформы имеет важные последствия для автономии работников, а также для условий их труда и доходов. Как блюстители спроса, платформы могут в той или иной степени преобразовывать труд работников в «товар». Совокупность факторов определяет, может ли конкретная платформа рассматриваться как средство предпринимательской деятельности и свободное агентство, или как канал для эксплуатации работников (Choudary, готовится к изданию).

Работники, занятые трудом с множеством исполнителей (crowdworkers), существуют во всем мире, как в развитых, так и в развивающихся странах. Опросы, проведенные MOT на англоязычных платформах, выполняющих микрозадачи, показали значительное присутствие таких работников в Северной и Латинской Америке, Западной, Центральной и Восточной Европе, Российской Федерации, а также в Южной Азии и в некоторых частях Африки (рис. 1).²

Рисунок 1. Страны, в которых живут работники, выполняющие микрозадачи



Источник: Rani and Furrer, готовится к изданию. Расчеты основаны на опросе MOT среди работников, занятых трудом с множеством исполнителей, 2017 год.

Примечание: Цвета указывают на (группирование) концентрацию респондентов, участвующих в опросе.

² Подробные данные о результатах обзора MOT см. в Berg (2016), Rani and Furrer (готовится к изданию) и ILO (готовится к изданию).

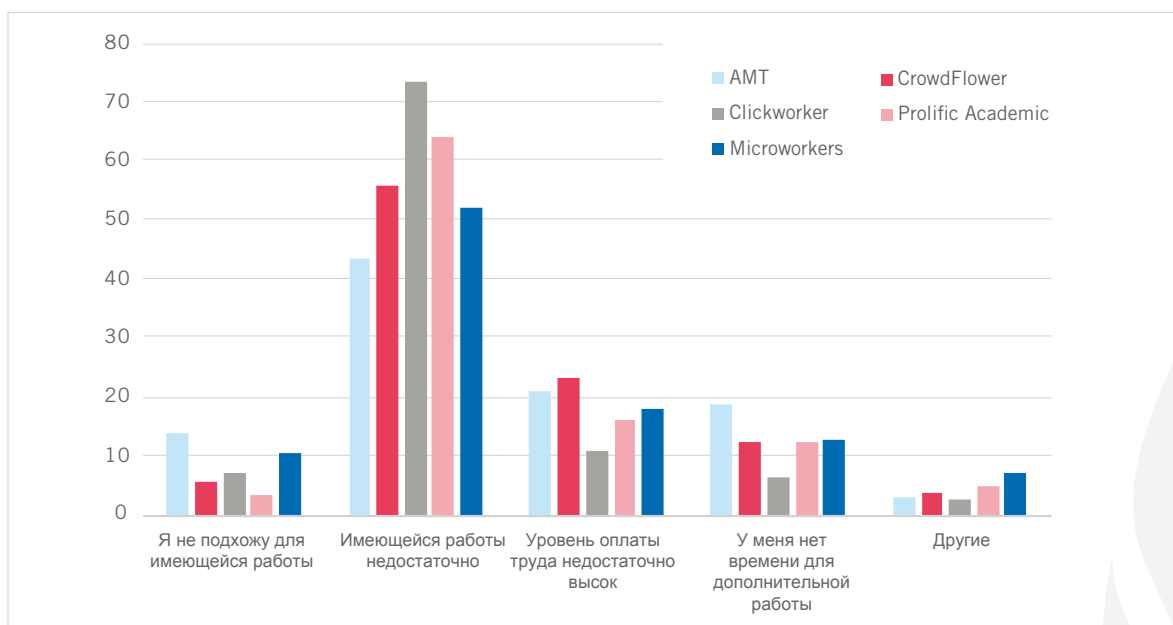
Поскольку коллективную работу можно легко выполнять в любой точке мира, если есть надежное подключение к интернету, многие правительства и политики как в развитых, так и в развивающихся странах рассматривают труд с множеством исполнителей как потенциальный источник хороших рабочих мест, обеспечивающий благоприятные последствия для соответствующих секторов (Kuek et al., 2015; Schriener and Oerther, 2014; Nickerson, 2014). Более того, коллективный труд с множеством исполнителей обеспечивает гибкость для работников, поскольку они могут выбирать, когда, где и как они хотели бы работать, а также решать, какие задачи выполнять (Felstiner, 2011, Ipeiotis and Horton, 2011; Barnes et al., 2015). В результате, трудящиеся-инвалиды или работники с определенными обязанностями, а также жители сельских или экономически отсталых районов широко представлены среди работников, занятых трудом с множеством исполнителей (Zyskowski et al., 2015; Berg, 2016). Платформы также воспринимаются как эффективный способ ведения бизнеса, поскольку фирмы могут получить доступ к разнообразному объему трудовых ресурсов по низкой цене.

Несмотря на потенциал платформ для выполнения работ с множеством исполнителей с точки зрения обеспечения возможностей для трудоустройства, существует ряд проблем, связанных с нечетким статусом занятости работников, несправедливым отношением к ним, низким уровнем доходов, невыплатой заработной платы, отсутствием социальной защиты и отсутствием права голоса (Nickerson, 2014; De Stefano, 2016). Большинство платформ не обеспечивают защиту работников в соответствии с действующим трудовым законодательством при выполнении работ, поскольку работники в основном нанимаются в качестве независимых подрядчиков. В то время как некоторые из этих работников могут быть легально самозанятыми, в других случаях они могут исключаться из какой-либо классификации, чтобы уклониться от выполнения обязательств по трудовому законодательству (Rogers, 2016)³.

Несмотря на гибкость в работе, исследования показывают, что спрос на такой труд превышает предложение (Ipeiotis and Horton, 2011). В результате, недостаточный уровень предложения такой работы представляет собой серьезную проблему: 89 процентов опрошенных МОТ работников, занятых трудом с множеством исполнителей, сообщают о том, что они хотели бы выполнять более высокий объем подобной работы, чем в настоящее время, хотя 44 процента из них имеют доступ к более чем одной платформе. На вопрос о том, почему в настоящее время они не выполняют больший объем работы с множеством исполнителей, большинство из них сообщили, что «объем работы является недостаточным» (49 процентов), причем некоторые из них указывают на то, что заработная плата не была достаточно хорошей (22 процента) (рис. 2).

³ *Чтобы получить доступ к работе, предлагаемой на платформе, работники должны согласиться с условиями, изложенными на платформе, причем без проведения каких-либо переговоров. Эти условия часто содержат «положения о независимых подрядчиках», в которых четко указано, что работник не является наемным работником и что платформа не обязана обеспечивать какую-либо защиту или выгоды, применяемые к обычным работникам (De Stefano, 2016).*

Рисунок 2. Причины, по которым не выполняется больший объем работы на условиях труда с множеством исполнителей, по платформам



Источник: Rani and Furrer, готовится к изданию. Расчеты основаны на опросе MOT среди работников, занятых трудом с множеством исполнителей, 2017 год.

Низкий уровень оплаты труда: Ряд исследований показывает, что работники, занятые трудом с множеством исполнителей, получают низкую зарплату, по крайней мере, по стандартам промышленно развитых стран (Felstiner, 2011, Bergvall-Kareborn and Howcroft, 2014). Исследование MOT показало, что доходы варьируются в зависимости от платформы и страны работника (Rani and Furrer, готовится к изданию). CrowdFlower и Microworkers являются платформами с самым низким уровнем оплаты труда, на которых работники получают в среднем 2 доллара США в час. Prolific Academic и Amazon Mechanical Turk (AMT) остаются самыми высокооплачиваемыми платформами, на которых работники получают в среднем 4,4 долл. США и 3,6 долл. США в час соответственно. Тем не менее, доходы на платформе AMT варьировались в зависимости от страны происхождения, причем индийские рабочие зарабатывали почти на 4 доллара США в час меньше, чем их коллеги в Соединенных Штатах Америки⁴. Более того, 75% работников США, занятых на условиях труда с множеством исполнителей, зарабатывали меньше, чем предусмотрено уровнем федеральной почасовой минимальной заработной платы. Действительно, низкий уровень оплаты труда можно частично объяснить значительным объемом времени, которое работники тратят на неоплачиваемую работу, например, на поиск задач, проведение квалификационных испытаний и исследование клиентов, чтобы быть уверенными в том, что их труд может быть

⁴ Эти цифры представляют собой валовый доход и не отражают налоги, которые могут быть оплачены. Например, как независимые подрядчики, работники в США помимо подоходного налога по закону обязаны платить со своих заработков в качестве самозанятых работников налоги на социальное обеспечение.

оплачен. Типичная рабочая неделя работника составляет в среднем 24,8 часа работы, из которых 18,6 часа приходятся на оплачиваемый труд и 6,2 часа - на неоплачиваемую работу. Это означает, что на каждый час оплачиваемой работы приходится 20 минут выполняемого работниками неоплачиваемого труда. Недавний анализ данных, полученных за счет подключаемого модуля, с помощью которого в течение двух лет отслеживались данные графика работы около 2500 работников АМТ, показал, что если бы учитывался объем неоплачиваемого труда, то средняя заработная плата работников составляла бы 3,13 долл. США в час (Hara et al., 2018).

Еще одна проблема, связанная с низкими заработками, касается невыплаты заработанных средств работникам за выполненные ими задачи. В то время как работники проявляют большую гибкость для выполнения своих задач в любом месте и в любое время и не имеют начальника, который их контролирует, их работа обычно контролируется алгоритмом, что называется «алгоритмическим управлением» (Lee et al., 2015). Результаты опроса MOT показывают, что работники с опытом более шести месяцев сталкиваются с существенным количеством отказов: у 43 процентов работников было отклонено не менее 5 процентов результатов их работы, а у 32 процентов работников уровень отказов составил не менее 10 процентов их труда (Rani and Furrer, готовится к изданию). Ряд платформ имеют положения об отказе (например, АМТ, Clickworker, Microworkers), которые позволяют клиентам / заказчикам отклонить полученную работу как неудовлетворительную с небольшим обоснованием или вовсе без него, хотя работникам все же разрешается продолжать работу (Felstiner, 2011; Berg, 2016) ,

Охват социальной защитой. Важной особенностью качества работы является то, обеспечивает ли эта работа защиту от таких рисков, как болезнь, инвалидность и безработица, а также подготовка работников к выходу на пенсию. Поскольку большинство цифровых платформ классифицируют работников как независимых подрядчиков, работники несут исключительную ответственность за выплату взносов на социальное страхование, а также исключаются из других форм защиты труда. В результате, учитывая низкий уровень оплаты труда, неудивительно, что лишь небольшая доля работников сообщает, что они выплачивают взносы в системы социального или пенсионного обеспечения. В случае 56 процентов работников, которые заявляют, что труд на условиях множества исполнителей является их основной работой, лишь 55 процентов из них сообщают, что они имеют доступ к медицинскому обслуживанию - и только 24 процента платят взносы в систему своего медицинского страхования. Эти доли еще ниже в отношении пенсионного обеспечения: только 25 процентов работников имеют доступ к системе пенсионного обеспечения и лишь 15 процентов могут выплачивать взносы на пенсионное обеспечение. Существуют региональные различия, причем работники в Западной Европе охвачены лучше, чем работники в странах Восточной Европы, Азии, Африки и Латинской Америки (Rani and Furrer, готовится к изданию).

Некоторые соображения

Труд посредством платформ обеспечивает широкие возможности для получения доходов и занятости для растущего числа работников. Это позволяет работникам, которые обычно исключаются из рынка труда в силу инвалидности, обязанностей по уходу или болезни, принимать участие в системе занятости. Вместе с тем, сохраняется озабоченность в отношении условий труда. Действующие формы регулирования также поднимают вопросы о необходимых уровнях защиты, обеспечиваемой для работников, занятых на условиях труда с множеством исполнителей. Действительно, регулирование этой формы труда создает множество проблем.

- За последний год экономике временного труда уделялось огромное общественное внимание. Можно ли считать такое внимание обоснованным? Будет ли труд на условиях множества исполнителей оставаться узкоспециализированной формой занятости или он является предвестником более широких тенденций?
- Значительная часть дискуссий была сосредоточена на статусе занятости работников, занятых трудом на условиях множества исполнителей. Нужно ли адаптировать существующие юридические и институциональные рамки для работы на платформе? Существует ли необходимость в «промежуточной категории» между занятостью и самостоятельной занятостью? Следует ли расширить юридическое определение «наемного работника»?
- Как гарантировать основные права трудящихся? Какие механизмы обеспечения соблюдения необходимы для соблюдения этих прав?
- Как могут быть представлены интересы работников в платформенной экономике? Каким образом могут эти работники вести переговоры о повышении оплаты труда и улучшении условий труда?
- Как можно регулировать минимальные условия занятости, такие как минимальная заработная плата? Каким образом работникам в платформенной экономике можно обеспечить адекватную социальную защиту?
- Каковы последствия глобального распространения труда на условиях множества исполнителей для усилий по обеспечению достойного труда?

Библиография

Barnes, S-A.; Green, A.; de Hoyos, M. 2015. “Crowdsourcing and work: Individual factors and circumstances influencing employability”, in *New Technology, Work and Employment*, Vol. 30, No. 1, pp. 16–31.

Berg, J. 2016. *Income security in the on-demand economy: Findings and policy lessons from a survey of crowdworkers*, Conditions of Work and Employment Series No. 74 (Geneva, ILO).

Bergvall-Kåreborn, B.; Howcroft, D. 2014. “Amazon Mechanical Turk and the commodification of labour”, in *New Technology, Work and Employment*, Vol. 29, No. 3, pp. 213–223.

Choudary, S.P. Готовится к изданию *Do digital platforms empower or exploit workers? A framework*, документ, подготовленный для Глобальной комиссии МОТ по будущему сферы труда (Женева, МОТ).

De Stefano, V. 2016. *The rise of the “just-in-time workforce”: On-demand work, crowdwork and labour protection in the “gig-economy”*, Conditions of Work and Employment Series No. 71 (Geneva, ILO).

Европейский парламент. 2017. *The social protection of workers in the platform economy*, Study for the EMPL Committee, IP/A/EMPL/2016-11, Directorate General for Internal Policies (Brussels).

Farrell, D.; Greig, F. 2017. *The online platform economy: Has growth peaked?* (Washington, DC, JPMorgan Chase Institute).

Felstiner, A. 2011. “Working the crowd: Employment and labor law in the crowdsourcing industry”, in *Berkeley Journal of Employment and Labor Law*, Vol. 32, No. 1, pp. 143–204.

Graham, M.; I. Hjorth; V. Lehdonvirta. 2017. “Digital labour and development: Impacts of global digital labour platforms and the gig economy on worker livelihoods”, in *Transfer: European Review of Labour and Research*, Vol. 23, No. 2, pp. 135–162.

Hara, K.; Adams, A.; Milland, K.; Savage, S.; Callison-Burch, C.; Bingham, J.P. 2018. *A data-driven analysis of workers’ earnings on Amazon Mechanical Turk*, Association for Computing Machinery (ACM) Conference on Human Factors in Computing Systems (CHI), Montreal, 21–26 April.

Международное бюро труда (МБТ). Готовится к изданию *Working conditions on micro-task platforms* (Geneva).

Ipeirotis, P.G.; Horton, J.J. 2011. *The need for standardization in crowdsourcing*, conference paper, Proceedings of the Workshop on Crowdsourcing and Human Computation, Association for Computing Machinery (ACM) Conference on Human Factors in Computing Systems (CHI), Vancouver, 7–12 May.

Kuek, S.C.; Paradi-Guilford, C.; Fayomi, T.; Imaizumi, S.; Ipeirotis, P.; Pina, P.; Singh, M. 2015. *The global opportunity in online outsourcing* (Washington, DC, World Bank).

Lee, M.K.; Kusbit, D.; Metsky, E.; Dabbish, L. 2015. *Working with machines: The impact of algorithmic and data-driven management on human workers*, Proceedings of the

Association for Computing Machinery (ACM) Conference on Human Factors in Computing Systems (CHI), Seoul, 18–23 April.

Means, B.; Seiner, J.A. 2016. “Navigating the Uber economy”, in *University of California, Davis Law Review*, Vol. 49, No. 4, pp. 1511-1546.

Nickerson, J.V. 2014. “Crowd work and collective learning”, in A. Littlejohn and A. Margaryan (eds): *Technology-enhanced professional learning: Processes, practices, and tools* (New York, NY, Routledge).

Rani, U.; Furrer, M. Готовится к изданию. “On-demand digital economy: Work and income security among workers”, in *Journal of Economics and Statistics*.

Rogers, B. 2016. “Employment rights in the platform economy: Getting back to basics,” in *Harvard Law and Policy Review*, Vol. 10, No. 2, pp. 479–520.

Schriner, A.; Oerther, D. 2014. “No really, (crowd) work is the silver bullet”, in *Procedia Engineering*, Vol. 78, pp. 224–228.

Zyskowski, K.; Ringel Morris, M.; Bigham, J.P.; Gray, L.M.; Kane, S.K. 2015. *Accessible crowdwork? Understanding the value in and challenge of microtask employment for people with disabilities*, Proceedings of the 18th Association for Computing Machinery (ACM) Conference on Computer Supported Cooperative Work and Social Computing, Vancouver, 14–18 March.